



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RECURSOS HUMANOS
Y SERVICIOS GENERALES

ACTA DE LA SESIÓN DE COMISIÓN DE IGUALDAD CELEBRADA EN EL SALÓN DE REUNIONES, SITO EN PLAZA DEL CARMEN, EL DÍA 6 DE MARZO DE 2019

ASISTENTES:

Por la Corporación:

- D. Baldomero Oliver León, Teniente de Alcalde de Economía y Hacienda, Personal, Contratación y Organización.
- D^a Ana Muñoz Arquelladas, Teniente de Alcalde de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia.
- D. Manuel Rodríguez Alcázar, Coordinador General de Empleo, Igualdad y Transparencia.
- D. Francisco Javier Torices Pino, Director General de Personal, Recursos Humanos y Servicios Generales.
- D. Roberto Linares Gabaldón, Subdirector General de Atención al Personal y Prevención de Riesgos Laborales.
- D^a Milagros Mantilla de los Ríos Manzanares, Jefa del Servicio de Igualdad de Oportunidades.

Por la representación sindical:

- D^a Tamara Álvarez Valverde y D^a Virtudes Olvera López, por el sindicato CGT.
- D^a Antonia Martín Yélamos y D^a Estefanía Aguilera García, por el sindicato CSIF.
- D^a M^a Dolores Rubio Prats, por el sindicato CCOO.
- D^a M^a Cruz Jaldo Antúnez, por el sindicato UGT.

Como Asesora de la Comisión de Igualdad, D^a Margarita Rosino Sánchez.

Actúa como Secretaria la Jefa del Servicio de Formación y Apoyo Jurídico, D^a Esther de la Torre Robles.

A las 9.45 horas del día de referencia, en la Sala de Reuniones del Ayuntamiento de Granada sita en Plaza del Carmen, por parte de la Presidencia se declara abierta la sesión.

1.- Aprobación de las actas de la sesión anterior, de 30 de enero de 2019.-

D^a Antonia Martín puntualiza lo siguiente: en la intervención de CSIF en la página 1 solicita que se añada “tras la incorporación de los datos enviados”. Asimismo, en el punto 6, página 2, aclara que “nunca habían pensado sacar el asunto de la Mesa Delegada de RPT, siendo prioridad”.

Sin otro particular, se aprueba el acta de la sesión de 30 de enero de 2019.

2.- Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada.-

La Presidencia abre un turno de palabra para valoración y propuestas.

CGT afirma que se recogen bastantes medidas, pero opinan que el Plan viene vacío de contenido económico. No firmarán ningún Plan que no lleve medidas económicas concretas en materia de brecha salarial. Solicitan un cronograma con una primera medida para el presente año.

D. Baldomero Oliver manifiesta que la voluntad negociadora para implementar las medidas es total,

Código seguro de verificación: **8SE7QL9PM5QIO6QJ8SBO**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcqi.exe/verifica.sim/root>

Vº bueno de OLIVER LEON BALDOMERO
Firmado por TORRE ROBLES ESTHER DE LA

/TENIENTE DE ALCALDE 08-04-2019 15:15:49
/JEFE/A DEL SERVICIO DE FORMACI 08-04-2019 12:38:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 1 de 3





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RECURSOS HUMANOS
Y SERVICIOS GENERALES

si bien advierte de que no se puede suplantar a los órganos que tienen asignada la competencia en tales medidas.

Por parte de CSIF se hace una valoración global positiva. Entienden que parte de las medidas ya se están implementando, pero hay algunas que faltan y otras han de ser más definidas y concretadas. Plantea que se establezca directamente el cronograma y se haya una propuesta para Mesa Delegada de RPT, que se traslade por Personal en nombre de esta Comisión. Matiza además los siguientes aspectos:

- Pág. 3: solicitan una redacción diferente en referencia a los objetivos, donde no se asuma que determinados objetivos no se hayan visto cumplidos.
- Pág. 7: que se incorpore como objetivo la promoción de la sensibilización de la plantilla sobre la importancia de la igualdad y se refleje en una medida concreta, una campaña específica. El objetivo iría redactado en estos términos: "Sensibilizar a favor del tema de igualdad de género como realidad social y necesidad organizativa, concentrado en una campaña anual de sensibilización y concienciación hacia la propia plantilla municipal."
- Pág. 8, eje 1.1.6: La campaña debería llevar asignación presupuestaria y determinarse si se hará desde dentro o desde fuera.
- Pág. 10, eje 2.1.1: falta la referencia a provisión de puestos.
- Pág. 14, eje 5: señalan que la guía de conciliación ya podría estar preparada.
- Pág. 16, eje 6.1.4: incluir la incidencia de las enfermedades.

Creen que en brecha salarial habría que definir factores prioritarios y concretar más la cuestión en el Plan, quedando constancia de que se va a erradicar y de que hay un compromiso expresado porcentualmente.

Por parte de CCOO se valora el trabajo hecho y quieren asegurar que exista un plan de igualdad. El documento es coherente y bien elaborado. Detecta medidas ya adoptadas que no han sido demasiado eficaces, y otras, como la brecha salarial, que aún no han sido abordadas. Hay que revisar y valorar factores y cargas de trabajo que hasta ahora estaban normalizadas. Faltan también elementos como la discriminación positiva: a igual curriculum, habría que favorecer la entrada de mujeres. También echan de menos la apertura de ludoteca en horario de tarde. Manifiesta que sería bueno a los dos años de aplicación del plan realizar un reajuste, en lugar de a los cuatro. Pregunta si se tiene contemplado presupuesto.

D. Baldomero Oliver plantea la posibilidad de una aplicación transversal por áreas y añadir un Anexo.

UGT valora la elaboración del plan. Cree que determinados puntos y detalles deberán abordarse una vez aprobado. Igualmente es importante que se presupueste anualmente en función de los objetivos. Es importante concretar e ir a la práctica.

A CGT le parece buena la propuesta de CSIF de que sea Personal quien de traslado a la Mesa de RPT. Piden más concreción en brecha salarial.

D. Javier Torices llama la atención en que el Plan introduce un cronograma y un método de trabajo, especialmente en las páginas 18 y ss. Asimismo recuerda la referencia que la página 21 hace en el eje 4 de retribuciones, donde se insta a la revisión de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales.

D. Roberto Linares opina que lo primero es aprobar el Plan para a continuación concretar.

Código seguro de verificación: **8SE7QL9PM5QIO6QJ8SBO**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcqi.exe/verifica.sim/root>

Vº bueno de OLIVER LEON BALDOMERO
Firmado por TORRE ROBLES ESTHER DE LA

/TENIENTE DE ALCALDE 08-04-2019 15:15:49
/JEFE/A DEL SERVICIO DE FORMACI 08-04-2019 12:38:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 2 de 3





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, RECURSOS HUMANOS
Y SERVICIOS GENERALES

Por parte de CSIF se propone la mejora del eje 4, incorporando una calendarización por parte de la Comisión para ver qué factores han de modificarse, reevaluarse o crearse.

CCOO opina que hay temas pospuestos para 2020 y 2021 que son muy importantes: la brecha y el género en la prevención de riesgos laborales.

Por parte de D^a Milagros Mantilla se resalta la importancia de ver si estamos de acuerdo en los ejes y los objetivos. Habrá que cuantificar anualmente las actuaciones de cada uno de los objetivos y ver el presupuesto que se necesita para cada uno de ellos. Advierte de que luchar contra la brecha salarial no consiste solo en reasignar y reevaluar factores, porque la brecha está también en sectores masculinizados.

CGT propone, siguiendo la propuesta de CSIF, la redacción del punto 4.1.2 del siguiente modo: Se establecerá una calendarización de los trabajos a realizar en el cronograma recogido en el Plan de Igualdad, trabajos que se reflejarían en una propuesta de factores a modificar/redefinir/crear de cara a la reducción de la brecha salarial, propuesta que será trasladada a la Mesa Sectorial de RPT, en la que se realizarán los trabajos pertinentes en el primer semestre del año 2019.

Se manifiesta un acuerdo en cuanto a los objetivos y la estructura general del Plan. Se acuerda la recogida de propuestas para la modificación en el ámbito de la calendarización y del eje 4.

3.- Medidas de ejecución del Plan de Igualdad.-

El punto se deriva a una sesión posterior.

4.- Detección precoz del cáncer de mama. Medidas a adoptar.-

Se informa de que el punto se trae a esta Comisión derivado desde el Comité de Seguridad y Salud. Ante la posibilidad de facilitar pruebas de detección del cáncer de mama antes de la edad establecida se planteó en el Comité que Personal pudiera pedir una valoración del coste del servicio para ver de qué forma podría abordarse, bien a través de empresa especializada o bien mediante ayuda de acción social. Desde Medicina de Empresa se están valorando los costes estimados.

D^a Virtudes Olvera cree que cabría la inclusión como medida en el eje del Plan correspondiente a Salud Laboral.

5.- Ruegos y Preguntas.-

No se plantean.

A las 11.40 horas, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión por la Presidencia.

Código seguro de verificación: **8SE7QL9PM5QIO6QJ8SB0**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcqi.exe/verifica.sim/root>

Vº bueno de OLIVER LEON BALDOMERO
Firmado por TORRE ROBLES ESTHER DE LA

/TENIENTE DE ALCALDE 08-04-2019 15:15:49
/JEFE/A DEL SERVICIO DE FORMACI 08-04-2019 12:38:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 3 de 3

